

重要法令解説

このコーナーは、本紙に執筆していただいている各弁護士の方々に、最新の重要法令を専門的な見地から解説していただくものです。なお、「非全日制労働者雇用の若干問題に関する労働及び社会保障部の意見」と「北京市非全日制就業管理若干問題の通知」はそれぞれ68頁から72頁と97頁から101頁に日中対訳を掲載いたしますので、併せてご参照ください。

土佐堀法律事務所 弁護士

村上 幸隆（むらかみ ゆきたか）

1978年大阪市立大学（法）卒、1985年大阪弁護士会登録

「新訂・遺言と相続対策」清文社 共著、「中国会社法施行後の合併企業」商事法務研究会 共著、「中国会社法の中外合併企業への適用」、「中国外資投資企業の合併と分割」、「中国における商標使用許諾契約」他多数。

非全日制労働者に関する通知

はじめに

1 「非全日制労働者」の増加の社会的背景

(1) ここ数年、時間給を主な形態とする非全日制労働者（時間制労働者）雇用が急速に発展してきた。「非全日制労働者」というのは、簡単に言えばパートタイマーやアルバイトに相当する労働者であって、フルタイムでの就業をしない労働者のことである。

(2) こうした就業形態は、雇用者、被用者双方にとってメリットを有するものである。

雇用する側とすれば、それぞれの業種の特殊性から、毎日の仕事量が数時間で済ませる職場もあり、フルタイムジョブの労働者を募集すると、例えば繁忙時間帯の2時間しか働かなく、残りの6時間はずっと暇であっても、1日8時間分の給料を支払わなければならないような勤務形態の場合もある。

例えば、ファーストフード業界などがそ

うである。

また、外国企業の中国駐在員事務所は、法律上営業行為ができないので、主な業務内容としては、情報の収集・連絡などに限られている。そうした場合の経理業務などは、フルタイムの従業員を雇用する必要はない。

一方、フルタイムでは働けないが1日数時間であれば就業できるという労働者にとっては、就業の機会が増えることになる。

このように、雇用者・被用者双方にとってメリットがあるだけでなく、失業者の増大という、労働市場ひいては社会全般の不安定要素をかかえる政府にとってもメリットがある。全くの失業状態というよりは、パートタイムであっても働く場所があるというほうがよりました、ということである。

この点は、今回出された「労働及び社会保障部 非全日制労働者雇用の若干問題に関する意見」（労社部発〔2003〕12号）の制定趣旨において、「雇用単位の臨機応変な雇用及び労働者の自主的な職業選択の需

要に適応し、就職を促進する重要ルートとなっている。...『レイオフ失業者の再就職事務をさらに円滑に行うことに関する中共中央国務院の通知』（中発〔2002〕12号）の主旨に基づき...意見を提出する。」と述べているところからも分かる。

2 「非全日制労働者」に関する法令

「非全日制労働者」に関しては、労働関係の基本法である労働法には規定がない。その他の法令においても規定はなかった。

これまで「非全日制労働者」に関して出された法令としては、上海市労働社会保障局・医療保険局の「時間制労働者の雇用形式に関する若干規定(試行)の通知」(2001年8月6日公布)(以下「上海市通知」という。)がある¹。

今回、2003年4月23日に、北京市非全日制就業管理若干問題の通知」(京劳社弁発〔2003〕68号)(以下「北京市通知」という。)が出された。

その直後に、国家レベルのものとして、2003年5月30日に「労働及び社会保障部非全日制労働者雇用の若干問題に関する意見」(劳社部発〔2003〕12号)(以下「劳社部通知」という。)が出され、非全日制労働について正面からこれを認めた。

本稿は、劳社部通知の解説を行うとともに、必要に応じて北京市通知についても言及する。

3 劳社部通知および北京市通知の構成

劳社部通知は、全部で18項からなり、5

¹ この通知に関しては、郭一楓「新しい雇用方式 - 時間制労働者」本誌 65号 23頁～25頁参照。

つの章に分かれている。

北京市通知は、15項からなるが、章には分かれていない。

非全日制労働者雇用の労働関係

劳社部通知の1項から6項である。

1 非全日制労働者雇用の定義

(1) 非全日制労働雇用とは、労働者が同一の雇用単位で1日の平均勤務時間が5時間を超えず、1週間の累計勤務時間が30時間を超えず、時間報酬による雇用形態を指す、と規定している(劳社部通知1項)。

(2) 上海市通知は、労働法が規定する全日制労働者雇用形式以外で、労働者が1社又は1社以上の使用者と時間制を単位として形成する労働関係であるとする。

ここでは、1日の勤務時間についての規定はなく、時間性を単位とする労働関係であるということが規定されているだけである。

(3) 北京市通知は、1日の労働時間が4時間を超えず、時間を単位として賃金を支給する労働者を指す、としている。

北京市通知は、1日の労働時間の規制に関して、劳社部通知と矛盾しており、この矛盾をどう理解するかの問題がある。

また、北京市通知は、個人商工業者、私営企業主及びパートナー、雇用された定年退職者は、非全日制労働者の範囲に含まれないと規定している(北京市通知1)

(4) なお、勤務時間に関し、北京市通知は、勤務時間の毎月の総計が基準勤務時間を超えてはならないと規定している(北京

市通知3)。この基準勤務時間というのは、「従業員の労働時間に関する規定」〔関于職工工作時間的規定〕（1995年5月1日施行）3条に定める1日8時間、1週40時間労働の基準に基づいて計算される労働時間であると解される。

労社部通知には規定がないが、「従業員の労働時間に関する規定」の趣旨から考えて、ここに定める要件が当然に要求されるものと考えられる。

2 複数の雇用者との労働関係

労社部通知は複数の雇用者と労働関係を結ぶことができるとしている。この点は、上海市通知、北京市通知も肯定している（北京市通知2）。

すなわち、労働者は複数の雇用者の下で非全日制労働をすることができる。

3 労働契約の形式

(1) 労社部通知は、「労働契約は一般的に書面形式により締結する。労働契約期限が1か月以下の場合は、双方が協議により同意すれば、口頭で労働契約を締結することができる。但し、労働者が書面での労働契約の締結を申し出た場合は、書面形式により締結しなければならない。」としている（労社部通知-1）。

この意味は、一般的には書面形式が要求され、1か月以下の場合は口頭でもよいが、1か月以下の場合でも労働者が書面形式を要求した場合には書面による必要がある、という意味である。

(2) 北京市通知は、書面形式による労働契約を要求している（北京市通知2）。

(3) 一般の労働契約は、書面形式による契約を要求しており（労働法19条）、非全日制労働契約において、それを若干緩和したものと評価できる。

4 労働契約で約定すべき事項

(1) 労社部通知は、勤務時間、期限、勤務内容、労働報酬、労働保護、労働条件の5項目の条項を含まなければならないとしている（労社部通知-3）。

(2) 北京市通知は、発効日、勤務時間、勤務内容、労働報酬及び支払方法、職業安全衛生などの条項を含まなければならないとしている（北京市通知2）。

(3) 労働法は、契約期間、勤務内容、労働保護及び労働条件、労働報酬、労働規律、労働契約終了の条件、労働契約に違反した者の負うべき責任について約定すべきであるとしている（労働法19条）。

(4) なお、労社部通知も北京市通知も、試用期間は定めてならないとしている（労社部通知-3、北京市通知2）。

5 労働契約の終了

(1) 労社部通知は、契約の終了要件は、契約の定めによるが、契約で契約終了の事前通知期限を定めていない場合は、いずれの側からもいつでも相手方に労働契約の終了を通知することができるとしている（労社部通知-4）。

(2) 北京市通知も、相手方に労働契約の終了を随時通知することができるとしている（北京市通知2）。

(3) 一般の労働契約の場合には、労働契約の解除に関しては、合意解除（労働法24

条)、労働者の帰責事由による解除(労働法25条)、労働者の帰責事由に基づかない解除(労働法26条)、企業が生産経営に重大な困難が発生したなどの場合の整理解雇(労働法27条)などがある。これらは、それぞれクリアーしなければならない多くの要件があり、また経済的補償が要求される場合がある。それと比べて、労働契約の解除は容易になっている。

6 その他

(1) 雇用者は、非全日制労働の労働者の採用後、当該地の労働保障行政部門で採用届出手続をおこなわなければならない(人社部通知一5)。

当該労働者の档案は、戸籍所在地の労働保障部門の公共職業紹介機構が代理保管で保管する(人社部通知一6)。

(2) 北京市通知は、就業手帳などの行政的手続についてかなり詳細な規定をおいている(北京市通知4~8)。

雇用者は非全日制従業員を招聘して国及び本市が規定する証書を所持して出勤する職業に従事させる場合、相応の職業資格証書を取得した人員の中から採用しなければならない(北京市通知4)。

城鎮登記失業者は、非全日制雇用形態によって就職した後、北京市城鎮失業者求職証と労働契約書を所持して戸籍所在地の街道(郷鎮)社会保障事務所で就職登記手続をおこなう。街道(郷鎮)社会保障事務所は、社会保障納付手続をおこない、管理台帳を設置し、『就業手帳』を発行する。档案は、戸籍所在地街道(郷鎮)社会保障事務所が管理する(北京市通知5)。

雇用者が北京市の農村労働力、外来労働者を非全日制従業員として雇用する場合、雇用者の営業許可証所在地の街道(郷鎮)社会保障事務所で届出登記手続をする(北京市通知5)。

就業手帳は非全日制従業員が保管し、雇用者が就業期間中、毎月、勤務時間、給与支給などの状況を事実通り記入する(北京市通知5)。

届出登記手続済の非全日制従業員は、その他の雇用者との間に新たな非全日制労働関係を樹立した日から30日以内に、労働契約を所持して社会保障事務所で、管理台帳の内容の変更又は増加をおこなう(北京市通知6)。

雇用者が非全日制従業員と労働契約を終了する時には、本人に対し労働契約終了証明を発行しなければならない。非全日制従業員は30日以内に就業手帳と労働契約関係終了証明書を所持して、身分届出登記地で管理台帳の変更手続をおこなわなければならない。

非全日制従業員が全ての雇用者と労働関係を終了し失業した場合は、戸籍所在地の街道(郷鎮)社会保障事務所で失業登記手続をおこない、街道(郷鎮)社会保障事務所は就業手帳を回収し、併せて就業手帳の記録及び社会保険納付明細に基づき、現行の失業者管理規定に基づき、失業登記と失業保険金の受領手続をおこなう。

非全日制労働者雇用の賃金支払

(1) 賃金の決め方は時間による。これは、非全日制労働契約の定義から明らかである(人社部通知一1)。

時間給は、当該地政府が公布した時間給の最低賃金基準を下回ってはならない（労社部通知一七）。最低賃金基準は、省、自治区、直轄市が規定し、労働保障部に届け出る（労社部通知一八）。

最低賃金基準の計算方法は、次のとおりとなっている（労社部通知一八）。

時間給最低賃金基準 = [(月額最低賃金基準 ÷ 20.92 ÷ 8) × (1 + 雇用者が納付すべき基本養老保険費及び基本医療保険の利率の和)] × (1 + 浮動係数)

賃金の支払方法は、時間、日、週又は月単位で決済することができる（労社部通知一九）。

(2) 北京市通知は、賃金は1時間当たり6元を下回ってはならず、法定祝日間に勤務した場合、最低時間給基準は13.3元を下回ってはならないとするが（北京市規定9）、これは北京市における具体的な最低基準を規定したものと考えられる。

非全日制労働者雇用の社会保険

(1) 非全日制勤務に従事する労働者は、基本養老保険に加入しなければならない。その方法は、個人商工業者の保険加入方法を参照する（労社部通知三〇）。

非全日制勤務に従事する労働者は、個人の身分で基本医療保険に加入することができる。また、待遇レベルと納付レベルを関連づける原則に基づき、相応の基本医療保険待遇を享受することができる（労社部通知三〇）。

雇用者は、非全日制労働者のために、労働災害保険費を納付しなければならない。非全日制勤務に従事する労働者に労働災害

が発生した場合は、法により労働災害保険待遇を受けることができ、身体障害5～10級の場合は、労働者と雇用者の協議一致を経て、身体障害者待遇及び関係費用を一括して決済することができる（労社部通知12）。

なお、各級社会保障仲介機構は、非全日制労働者に保険加入の費用納付のために便利な条件を提供し、専用窓口を開設し、月、四半期、半年ごとの納付の方法を採用し、非全日制労働者のために速やかに社会保険関係及び個人口座の引継及び移転手続をとらなければならない。また規定により社会保険費用照合書を発行し、速やかに各種社会保険を支払い、彼らの社会保障上の権利・利益を擁護する（労社部通知四七）。

(2) 北京市通知は、非全日制従業員個人は、自由職業者の納付基準に基づき、養老、失業、医療保険費を納めなければならない（北京市通知10）、雇用者は非全日制従業員のために労働災害保険を納めなければならないとしている（北京市通知11）。

労働災害が発生した場合には、完全に労働能力を喪失していると確認された場合は、雇用者が労働契約を終了することができず、身体障害5～10級の場合は、雇用者は労働契約を終了する際、労働災害保険関係規定に基づき、一括で就業補助金を支給しなければならないとしている（北京市通知11）。

非全日制労働者雇用の労働紛争

処理

(1) 労働紛争に関しては、一般の労働紛争の処理規定にもとづき処理される（労社部通知四三。北京市通知13も同旨）。

しかし、家庭または個人に非全日制労働

を提供している場合には労働紛争の処理規定によらずに紛争処理がなされる（労社部通知四14）。「家庭または個人に非全日制労働を提供している場合」というのは、「時間制お手伝さん」〔鐘点工〕のような労働形態である。

（2）一般の労働紛争の処理規定に基づくということは、概略次のとおりである。

企業労働紛争調停委員会

調停委員会は、企業内で設立され（労働法80条）、当該企業で発生した労働紛争を処理する。この設置は、すべての企業における義務的なものとはされていない。

調停委員会は、従業員代表大会（または従業員大会）により選ばれた従業員代表・工場長（総経理）が指名した企業代表・企業労働組合委員会により指名された企業労働組合代表で構成される（企業労働紛争処理条例7条1項）。労働組合の代表は自動的に調停委員会の主任となり、調停委員会の事務機関は企業労働組合委員会に設けられる。

仲裁委員会

労働紛争の当事者は、直接に仲裁委員会に仲裁を申請することができる。調停委員会による調停不調の場合も仲裁委員会に仲裁が申請できる。仲裁という段階を経由してからはじめて人民法院に訴を起すことができる。仲裁委員会による仲裁は労働紛争を解決するために必ず経由しなければならない手続である。

ア 仲裁委員会の設置

仲裁委員会は、県・市・市管轄区に設立され（企業労働紛争処理条例12条）、県・市・市管轄区仲裁委員会は当該行政区域内

で発生した労働紛争を解決する責任がある（企業労働紛争処理条例17条1項）。

イ 仲裁委員会の構成

仲裁委員会は労働行政主管部門の代表・労働組合の代表・雇用側の代表で構成する（労働法80条）。

仲裁委員会を構成する三者の代表は、それら各自の組織により派遣され、しかも同級人民政府の承認が必要である。構成人員は必ず奇数でなければならない（企業労働紛争処理条例13条）。労働紛争仲裁委員会主任は、労働行政主管部門の代表が担任する（労働法81条）。労働行政主管部門を仲裁委員会の事務機構とし、仲裁委員会の日常的事務を処理する責任がある（企業労働紛争処理条例13条）。

人民法院

仲裁判断に対して不服がある場合は訴訟の提起をすることができる。

労働紛争は、最終的に訴訟において処理される。労働紛争事件の裁判は普通の人民法院によって行われる。その訴訟手続は、通常の民事訴訟法の手続によりおこなわれる。

審理手続などの具体的な点については、最高人民法院が「労働紛争案件審理の法律適用の若干の問題に関する解釈²」を定めている。

非全日制労働者雇用の管理とサ

ービス

² この司法解釈に関しては、拙著「労働訴訟審理に関する中国最高人民法院の解釈」〔上〕～〔下〕国際商事法務 30巻1号59頁～63頁、30巻2号207頁～211頁参照。

(1) 非全日制労働者雇用を推奨するという基本的スタンスから、労働関係の樹立、賃金の給付、労働紛争の処理などの面において、非全日制労働者雇用に政策指導とサービスを提供しなければならず(労社部通知五15)、公共職業紹介機構は、非全日制勤務に従事する労働者に書類の保管、社会保険代理などのサービスを積極的に提供しなければならないとしている(労社部通知五18)。

行政機関の監督に関して、各級労働保障部門は、雇用者に対して監督をおこなう。雇用者が労働契約を締結せず、最低時間給基準を下回る賃金を支給し、賃金を長期間支払わず、ピンハネするなどの行為があった場合、厳格に調査処理し、非全日制勤務労働者の合法的權益を擁護しなければならない(労社部通知16)。

(2) なお、北京市規定は、雇用者が、賃金未払の場合、非全日制従業員の時間給最低賃金基準より低い場合、労働契約の締結を理由なく遅延するまたは締結しない場合、労働災害保険費を納めていない場合、があった場合には、非全日制労働者

は、労働保障行政部門に通報する権利を有すると規定している(北京市規定14)。

関係部門が雇用者の違法行為を発見できない場合には、労働者が通報することができることを定めたものであり、関係部門の監督権の発動の端緒となるものである。

この点、労社部通知には明文の規定はないが、労働者は当然この権利を有していることを前提としているものと理解される。

最後に

労社部通知や上海市通知、北京市通知などに規定がない点については、労働法制の原則に基づいて規律される。

非全日制労働は、これからも増加していくものと考えられる。雇用側とすれば、固定的な人件費の負担を避ける方策として、便利な制度であることは間違いないところである。

しかしながら、非全日制労働であっても、基本は労働法に基づく雇用のなのであって、労働法の基本を理解した上での雇用でない、思わぬトラブルが生じる可能性がある、ので、注意が必要である。